

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong
Praja Kabupaten Karanganyar)**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

GALIH RAKASIWI

B 200 100 274

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah yang publikasi dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).

Yang ditulis oleh:

Nama : Galih Rakasiwi

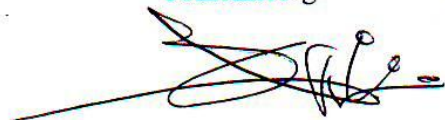
NIM : B 200 100 274

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juni 2014

Pembimbing

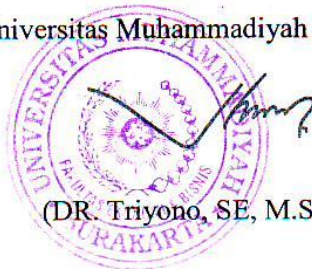


(Drs. Yuli Tri Cahyono, SH, MM, Ak)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(DR. Triyono, SE, M.Si)

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong
Praja Kabupaten Karanganyar)**

Galih Rakasiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura

Email: Andriagustina@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to know the influence of motivation, working satisfaction and working discipline on the employee performance.

The populations of this research are employees of Satpol PP Karanganyar Regency. The sampling method applied in this research is convenience sampling method i.e. all employees of Satpol PP Karanganyar Regency amounted to 51 persons. The analysis data technique and method used in this research is multiple linear regression method with the help of *SPSS* 19.0 program.

The results of this research are: 1) motivation significantly influences employee performance. 2) working satisfaction significantly influences the employee performance. 3) working discipline does not significantly influence the employee performance.

Keywords: motivation, working satisfaction, working discipline, employee performance

A. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Peraturan Daerah (Perda) yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah (Pemda) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan Perda merupakan wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban.

Dalam rangka penegakkan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemda. Dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, seperti budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan Satpol PP. Untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satpol PP.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari pegawai Satpol PP. Sinambela (2012) dalam penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya motivasi. Hasibuan (2003:92) dalam penelitian Utomo (2010) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan/instansi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Koesmono (2005) dalam penelitian Murti dan Srimulyani (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja,

dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Dengan adanya motivasi pegawai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya.

Selain motivasi dan kepuasan kerja, disiplin kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hetami (2008) dalam penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pegawai harus mampu beradaptasi dengan aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi agar terwujud sikap disiplin dalam bekerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar? 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar?

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Amstrong (2008:236) dalam penelitian Ekaningsih (2012) menyatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan kebutuhan serta keinginan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Menurut Malthis (2001) dalam penelitian Reza (2010) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Rivai (2004:470) dalam penelitian Utomo (2010) menyebutkan ada berbagai cara yang dilakukan oleh para manajer untuk memelihara dan meningkatkan

motivasi kerja karyawannya, antara lain model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

a. **Model Tradisional**. Model motivasi tradisional yaitu bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan agar melakukan tugasnya dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif. Artinya jika karyawan bekerja dengan prestasi yang bagus, maka semakin besar pula penghasilan mereka. Alat motivasi ini didasarkan anggapan bahwa para karyawan sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan keuangan.

b. **Model Hubungan Manusiawi**. Kontak sosial yang dialami karyawan, seperti kebosanan dan rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Jika hal ini terjadi, maka manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhannya dan membuat mereka merasa penting dan berguna. Aplikasi dari model ini yaitu manajer memotivasi karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya. Dalam model hubungan manusiawi, para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang manajer karena atasan mereka memperlakukan mereka dengan baik dan tenggang rasa, serta penuh perhatian atas kebutuhan para karyawan.

c. **Model Sumber Daya Manusia**. Para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang atau keinginan untuk mendapat kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya, para karyawan akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi. Tugas manajer dalam model ini bukan hanya memotivasi karyawan dengan upah yang tinggi saja, tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan perusahaan dan anggotanya, dan setiap karyawan menyumbangkan sesuai kemampuannya masing-masing.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (2006:78) dalam penelitian Utomo (2010) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan (2003:95) dalam penelitian Utomo (2010) faktor-faktor kepuasan kerja yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan seperti komponen upah atau gaji, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, promosi karir, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

a. **Komponen Upah atau Gaji.** Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi bonus, atau tunjangan-tunjangan lainnya. Dalam konteks ini, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seseorang bekerja mungkin mempunyai perbedaan keterampilan, pengalaman, dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, ataupun senioritas.

b. **Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan.** Setiap pekerjaan memerlukan peralatan-peralatan tertentu yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kelengkapan sarana dan prasarana yang ada dan berfungsi dengan baik akan lebih memotivasi kerja bawahan untuk melaksanakan tugas secara baik dari program-program yang telah direncanakan.

c. **Promosi Karir.** Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status dan *skill* yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji. Ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan dengan baik oleh organisasi yaitu:

- 1) Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan sebagai harapan perbaikan dalam penghasilan.
- 2) Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan dan hal tersebut akan menjadi pendorong bagi karyawan. Setiap pekerjaan baru akan menjadikan karyawan berpengalaman untuk menangani pekerjaan barunya, dan apabila karyawan tersebut berhasil, maka akan mendorong karyawan lain untuk mengikutinya.
- 3) Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti. Karyawan yang memiliki kualitas dan profesional kerja yang tinggi apabila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut tidak puas, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk meminta berhenti.

d. Hubungan dengan Atasan. Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Apabila atasan memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

e. Hubungan dengan Rekan Kerja. Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. Hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi.

3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004) dalam penelitian Safitri (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Peraturan Pemerintah

No.30/1970 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam penelitian Munawaroh (2012), peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada seorang pegawai negeri sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar dinas.

Pendekatan disiplin kerja menurut Davis (1995:368) dalam penelitian Munawaroh (2012) mempunyai tiga macam kriteria disiplin, yaitu:

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin dengan cara mempertemukan sejumlah kebutuhan baru yang ada di luar hukuman dengan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- 1) Disiplin modern merupakan cara menghindari bentuk hukuman fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan yang tidak benar terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki.
- 4) Melakukan proses terhadap keputusan yang sepihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan suatu hukuman dengan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan terhadap bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali apabila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran yang pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- 3) Pengaruh hukuman merupakan pelajaran bagi pegawai dan pegawai lain.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya diberi yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan suatu hukuman dengan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami pegawai.
- 2) Disiplin ditujukan suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

4. Kinerja

Menurut Robbins (2001:145) dalam penelitian Ekaningsih (2012) kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja, mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

Anwar (2000) dalam penelitian Murti dan Srimulyani (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) dalam penelitian Reza (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru di mana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.

3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

C. METODE PENELITIAN

1. **Jenis Penelitian.** Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka.

2. **Populasi.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 51 pegawai.

3. **Sampel dan Metode Sampling.** Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 51 pegawai.

4. **Data dan Sumber Data.** Data primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data yang merupakan latar belakang personal dari responden yang meliputi jenis kelamin, usia, strata pendidikan, serta data mengenai perilaku responden yang direpresentasikan dalam variabel penelitian kinerja organisasi. Data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi Satpol PP Kabupaten Karanganyar dan data mengenai gambaran umum organisasi. Sumber data penelitian ini berasal dari Satpol PP Kabupaten Karanganyar.

5. **Teknik Pengumpulan Data.** Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai pribadi, sikap, dan pendapatnya terhadap beberapa variabel yang menjadi topik penelitian (Menurut Indriantoro dan Supomo, 2002:152).

6. Variabel. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kinerja pegawai, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

a. Motivasi

Penelitian Maslow dalam penelitian Robbins (2006) menyatakan bahwa di dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan yang menjadi indikator dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri

b. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja secara operasional diukur dengan menggunakan lima indikator yang diadopsi dari kepuasan menurut Lawler III (1996) dalam penelitian Chasanah (2008), yaitu tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai, disiplin kerja, loyalitas, dan konflik di lingkungan kerja.

c. Disiplin Kerja

Pengukuran variabel disiplin kerja pegawai merupakan pengembangan dari kuesioner disiplin kerja yang dikembangkan oleh Muhaimin (2004) dalam penelitian Baihaqi (2013) yang terdiri dari aspek ketepatan waktu, perjanjian, laporan, dan ketaatan terhadap kerja.

d. Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin (2005) dalam penelitian Prasetyawan (2013), indikator yang mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen organisasi

7. Metode Analisis Data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

a. Uji Kualitas Data.

Uji kualitas pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

b. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik diuji sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan. Regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi secara normal, bebas multikolinieritas, bebas heteroskedastisitas, dan tidak terdapat autokorelasi.

c. Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas.

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi untuk masing-masing pertanyaan $>$ dari r_{tabel} . Dalam menentukan validitas angket, penulis menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*. Pengujian ini dilakukan untuk melihat bagaimana instrumen yang digunakan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Dalam penelitian ini uji validitas terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

TABEL HASIL UJI VALIDITAS

Butir Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
VARIABEL MOTIVASI			
1	0,818	0,339	Valid
2	0,621	0,339	Valid
3	0,404	0,339	Valid
4	0,768	0,339	Valid
5	0,867	0,339	Valid
VARIABEL KEPUASAN KERJA			
1	0,503	0,339	Valid
2	0,002	0,339	Tidak Valid
3	0,738	0,339	Valid
4	0,712	0,339	Valid
5	0,634	0,339	Valid
VARIABEL DISIPLIN KERJA			
1	0,762	0,339	Valid
2	0,826	0,339	Valid
3	0,747	0,339	Valid
4	0,542	0,339	Valid
5	0,542	0,339	Valid
VARIABEL KINERJA PEGAWAI			
1	0,835	0,339	Valid
2	0,801	0,339	Valid
3	0,730	0,339	Valid
4	0,466	0,339	Valid
5	0,585	0,339	Valid
6	0,445	0,339	Valid

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2014.

b. **Hasil Uji Reliabilitas.**

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

TABEL HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	<i>Conbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,755	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,613	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,706	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,723	0,60	Reliabel

Sumber: hasil olahan data *SPSS*, 2014.

Hasil uji reliabilitas instrumen motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja diperoleh nilai *conbach alpha* > dari 0,60. Dengan demikian seluruh instrumen variabel dinyatakan reliabel.

2. **Uji Asumsi Klasik** Regresi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. **Uji Normalitas.**

Hasil pengujian normalitas dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

TABEL HASIL UJI NORMALITAS

Variabel Dependen	Probabilitas	Simpulan
Kinerja Pegawai	0,774	Normal

Sumber: hasil olahan data *SPSS*, 2014.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas terhadap nilai residual diperoleh nilai 0,774 untuk variabel kinerja pegawai. Angka probabilitas yang > 0,05 ini menjelaskan bahwa data residu hasil estimasi menunjukkan penyebaran yang normal. Dengan demikian data dalam penlitian ini sudah sesuai dengan persamaan regresi.

b. **Uji Multikolinieritas.**

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variabel	<i>Colinearity Statistics</i>		Simpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Motivasi	0,791	1,264	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,780	1,281	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,641	1,561	Bebas Multikolinieritas

Sumber: hasil olahan data *SPSS*, 2014.

Dari tabel IV. 11 diketahui bahwa hasil *VIF* masing-masing variabel berada di bawah nilai 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

c. **Uji Heteroskedastisitas.**

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

TABEL HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	t_{hitung}	Probabilitas	Simpulan
Motivasi	0,989	0,331	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	1,374	0,180	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-0,149	0,882	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olahan data *SPSS*, 2014.

Dari tabel IV. 12 diketahui bahwa probabilitas variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja $>$ dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

d. **Uji Autokorelasi.**

Dalam penelitian ini tidak digunakan uji autokorelasi, karena data yang dipakai adalah *cross section*.

3. **Uji Hipotesis.** Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

a. **Analisis Regresi Linier Berganda.**

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode *stepwise* digunakan apabila analisis regresi bertahap.

TABEL HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel Independen	B	T	Probabilitas
Motivasi	0,552	2,655	0,013
Kepuasan Kerja	0,738	2,198	0,036
Disiplin Kerja	-0,976	-2,583	0,015

Sumber: hasil olahan data *SPSS*, 2014.

Dari tabel dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$KP = 19,510 + 0,552 (M) + 0,738 (KK) - 0,976 (DK)$$

Keterangan:

KP	= Kinerja pegawai
M	= Motivasi
KK	= Kepuasan Kerja
DK	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
b	= Koefisien arah regresi
e	= <i>error</i>

Dari persamaan regresi tersebut, adapun interpretasi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien konstanta bernilai +19,510, artinya jika motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai adalah positif.
- 2) Koefisien regresi motivasi bernilai +0,552, artinya jika motivasi meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi turun, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja bernilai +0,738, artinya jika kepuasan kerja meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika kepuasan kerja turun, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.
- 4) Koefisien disiplin kerja bernilai -0,976, artinya jika disiplin kerja menurun, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika disiplin kerja meningkat, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.

b. **Uji t.**

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel.

TABEL HASIL UJI t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P_{value}	Simpulan
Motivasi	2,655	2,048	0,013	signifikan
Kepuasan Kerja	2,198	2,048	0,036	signifikan
Disiplin Kerja	-2,583	2,048	0,015	signifikan

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2014.

Berdasarkan tabel IV. 14 dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,655 > 2,048$), yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini terdukung secara statistik dengan taraf signifikansi 0,05, yaitu ($0,013 < 0,05$)

Untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,198 > 2,048$), yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini terdukung secara statistik dengan taraf signifikansi 0,05, yaitu ($0,036 < 0,05$).

Variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,583 < 2,048$), atau secara statistik dengan taraf signifikansi 0,05, yaitu ($0,015 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini tidak terdukung karena mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. **Uji Signifikansi Simultan (F).**

Hasil uji F dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel IV.

TABEL HASIL UJI F

Variabel Dependen	F_{hitung}	F_{tabel}	Simpulan
Kinerja Pegawai (KP)	4,004	2,95	H1, H2, dan H3 ditolak

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2014.

Pada tabel IV. 15 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,004 ($4,004 > 2,95$) dengan probabilitas sebesar 0,017 ($P_{value} < 0,05$). Hal ini berarti variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah *fit of goodness*.

d. **Uji R Square.**

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted- R^2* sebesar 22,5% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 22,5%, sedangkan sisanya sebesar 77,5% kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung H_1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekaningsih (2012) juga konsisten dengan penelitian ini, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini terjadi karena adanya suatu dorongan yang timbul pada diri seorang pegawai agar tercapai kebutuhan yang dikehendakinya. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai akan membuat pegawai terdorong untuk mengerahkan segala kemampuan, keahlian, dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar tercapai tujuan dari organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung H_2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2013) juga konsisten dengan penelitian ini, yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Hal ini terjadi karena kepuasan dapat meningkatkan semangat seorang pegawai untuk bekerja lebih baik, lingkungan yang nyaman atau jarang terjadi konflik di lingkungan kerja, patuh dengan aturan, dan para pegawai memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhannya, maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung H_3 karena terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,583 < 2,048$) dengan taraf signifikansi P_{value} sebesar $0,015 < \alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013)

yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena dengan disiplin kerja yang tinggi, para pegawai merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika disiplin kerja turun, maka para pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Pegawai yang bekerja di bawah tekanan dikarenakan aturan-aturan yang mengekang akan lebih sulit mengeksplor kemampuannya dalam bekerja dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di instansi yang memberikan kelonggaran dalam aturan-aturannya.

E. PENUTUP

1. **Simpulan.** Dari hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini terdukung secara statistik dengan taraf signifikan 0,05, yaitu $0,013 < 0,05$.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini terdukung secara statistik dengan taraf signifikan 0,05, yaitu $0,036 < 0,05$.
- c. Disiplin kerja berpengaruh (secara statistik) negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, yaitu $0,015 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini tidak terdukung.

2. **Keterbatasan Penelitian.** Dalam penelitian masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan, karena penelitian ini hanya dibatasi pada kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar.
- b. Keterbatasan yang melekat pada metode survei yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, di mana responden bisa saja tidak jujur dalam

mengisi kuesionernya, dan kemungkinan terdapat bias respon dari responden karena kesalahan responden mengenai maksud pertanyaan yang sesungguhnya, serta kemungkinan responden dalam menjawab yang tidak serius.

3. Saran. Dari simpulan yang diambil dan keterbatasan yang ada, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner saja, tetapi juga ditambah dengan melakukan wawancara secara langsung, agar peneliti dapat melihat langsung bagaimana responden memberikan jawaban.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnanda, Bramudya Alfa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Bisnis, Perencanaan Strategi, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah (Studi Kasus Pada BUMD PD BPR Bank Daerah Karanganyar)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Baihaqi, Muhammad Imam. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Cahya, Ristiyana. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di bagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY*. Universitas Diponegoro Semarang. Tesis.
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ekaningsih, Ana Sri. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Bagian Penerbit UNDIP.
- Malonda, Viona. 2013. *Kapuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Matahari Megamall Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mamik. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Munawaroh. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi*. Universitas Bina Darma.
- Murti, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Nur Indriantoro, Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Prasetyawan, Youdhi. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prasetya, Veronika. 2013. *Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual*. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi.
- Safitri, Erma. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Saifuddin, Azwar. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, Fita Nia. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV ALFABETA.
- Utomo, Sulistyo Budi. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STESIA).

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi